Al Wasl University Journal - Issue (65) - December 2022
ISSN 2791-2949 (Online)

Role of Knowledge in Supporting Human Resource Information Systems: An Exploratory Study at the Northern Technical College, Iraq

Bassam Mohammed Yaseen - University of Mosul – Iraq

https://doi.org/10.47798/awuj.2022.i65.05

Received: 10-10-2021

Accepted: 22-03-2022

Published: 01-12-2022

Corresponding Author:

Basam.yassin@yahoo.com.com

Abstract

The study deals with two important concepts in contemporary management literature: knowledge and human resources information systems. These concepts affect the work of organizations and achieving their objectives since knowledge can be described as a consonant state as well as an important resource: Knowledge-related processes such as knowledge acquisition, dissemination, storage and application can be used through the support they provide to information and communication systems and technologies.

Some of the important techniques that are used in this area are information systems especially the information systems of human resources, where these systems are considered the main tool that feeds the organization and the beneficiaries with the information of human resources such as the planning, employment and maintenance of human resources in the organization. Thus, the idea of the present study is to concentrate on connecting these two concepts through a theoretical framework and a field study in which the relation and effect between these two variables are tested. The study main tool for data collection is a questionnaire that was distributed over a number of participants at the College of Technology in Mosul. Through the analysis of the respondents' answers, the study has reached a set of conclusions; the most important one is that there is a relation and effect relation between knowledge and information systems of human resources and according to this a set of suggestions has been provided.

Keywords: knowledge, Human Resource information system (HRIS).

دور المعرفة في دعم نظم معلومات الموارد البشرية
دراسة استطلاعية في الكلية التقنية الشمالية بالعراق

المدرس المساعد / بسام محمد ياسين الحديثي - جامعة الموصل – العراق

ملخص

تناولت الدراسة الحالية مفهومين مهمين في أدبيات الإدارة المعاصرة هما المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية؛ إذ عُدت من المفاهيم التي أثرت في عمل المنظمات باتجاه تحقيق أهدافها لأن المعرفة يمكن وصفها كحالة مستمرة فضلا عن كونها موردا مهما؛ فيمكن استخدام العمليات الخاصة بالمعرفة: كاكتساب المعرفة ونشرها وتخزينها وتطبيقها عبر الدعم الذي توفره لنظم وتقنيات المعلومات والاتصالات.

ومن التقنيات المهمة التي لازمت المعرفة نظم المعلومات عموما ونظم معلومات الموارد البشرية بشكل خاص؛ إذ تعد هذه النظم أداة رئيسة تغذي المنظمة والمستفيدين بمعلومات عن المورد البشري كمعلومات عن التخطيط للمورد البشري وتوظيفه في المنظمة والمحافظة عليه فلذلك تبلورت فكرة الدراسة الحالية للربط بين هذين المفهومين من خلال تأطير نظري وجانب آخر ميداني اختبرت فيه علاقة الارتباط والتأثير بين هذين المتغيرين: التفسيري (أنواع المعرفة) والمستجيب (موارد نظم معلومات الموارد البشرية). وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والمتمثل باستمارة الاستبيان التي وزعت على عدد من الأفراد المقام عليهم البحث في مجتمع الدراسة المتمثل بالكلية التقنية في الموصل، ومن خلال تحليل نتائج إجابات المبحوثين وتشخيصها توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات؛ وكانت أهمها: أن هناك علاقة ارتباط وتأثير بين أنواع المعرفة وموارد نظم معلومات الموارد البشرية: (المادية، والبرمجية، والبشرية، والبيانات المعلومات)، واستنادا لذلك تمت صياغة عدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المعرفة، نظم معلومات الموارد البشرية.

المقدمة

تُعد المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الفكر الإداري المعاصر؛ إذ شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا من قبل المنظمات عموما ومنظمات الأعمال بشكل خاص؛ لتُبْنَى مفهوم المعرفة بسبب الارتقاء بالأنشطة الخاصة بالمنظمة من جانب، وتحسين أداء واستثمار موارد المنظمة من جانب آخر. ويعمل ضمن هذا الإطار الواسع للمعرفة أنظمة وتقنيات وممارسات وأنشطة بصيغة متكاملة ومتناسقة، ومن بين هذه الأنظمة نجد نظم المعلومات التي أثارت اهتمام المنظمات المعاصرة باتجاه اتخاذ القرارات. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية من الأنظمة المهمة التي تهتم بجمع بيانات عن الموارد البشرية في المنظمة ومن مصادر متنوعة بهدف معالجتها والحصول على معلومات تتسم بخصائص نوعية؛ كالدقة والشمول والموثوقية وانسجامها مع القرارات الخاصة بالمورد البشري.

المبحث الاول: الدراسات السابقة

أولا: دراسة (الخثلان، ٢٠١٩):

توظيف مدخل إدارة المعرفة في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق إدارة المعرفة لتطوير إدارة الموارد البشرية، بجامعة الامير سطام بن عبد العزيز من خلال عينة البحث والتي بلغت ٣٥ فردا من مجتمع البحث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات لتوفير الدعم الكامل لإدارة الموارد البشرية لما لها من مساهمة فاعلة في تطوير أفرادها بما يتناسب مع إدارة المعرفة.

ثانيا: دراسة (البدوي وآخرون، ٢٠٢١):

دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس ومعرفة دور المتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) في تنمية الموارد البشرية، من خلال عينة شملت ٨٣ فردًا من الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة استنتاجات من أبرزها، أن هناك دور جيد لإدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية، كما أوصت الدراسة بضرورة التوسع في البحث في مجالات إدارة المعرفة بكافة عملياتها وأبعادها وتوفير برامج متكاملة لإدارة المعرفة وعمليات تنمية الموارد البشرية.

وتختلف دراسة الباحث عن الدراسات السابقة في كونها ركزت على دور المعرفة بنوعيها: (الصريحة والضمنية) في دعم نظام إدارة الموارد البشرية والمتمثلة بـ (الموارد المادية، الموارد البرمجية، الموارد البشرية وموارد البيانات والمعلومات).

المبحث الثاني: إشكالية البحث

تكمن المشكلة البحثية من خلال الزيارات الميدانية للباحث إلى الكلية التقنية؛ أن هناك قصورًا ونوعًا من الارتباك في عمل إدارات الكلية وخاصة إدارة الأفراد بسبب افتقارها إلى المعلومات ذات العلاقة بالمورد البشري؛ إذ إن افتقار الكلية إلى نظام معلومات للمورد البشري كان السبب الأساسي في هذه المشكلة بالرغم من توافر موظفين وأعضاء هيئة تدريس ممن يمتلكون المعرفة والمهارة، وأن أدائهم في الكلية يقترن باستخدام العديد من التقنيات الحديثة؛ كاستخدام الحاسوب

والإنترنت وتقنيات أخرى للمعلومات والاتصالات فضلا عن دورهم في العملية التعليمية والتربوية. وعليه تتمثل المشكلة البحثية من خلال إثارة الأسئلة الآتية:

- هل هناك معرفة لدى عينة الدراسة حول مفهوم المعرفة؟
- هل هناك معرفة لدى عينة الدراسة حول مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية؟
- هل توجد علاقة ارتباط وتأثير بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية؟
- هل تتمكن المنظمة مجال الدراسة الحصول على المعرفة الضمنية من عقول الأفراد؟
- هل تهتم المنظمة مجال الدراسة بالمعرفة الصريحة وتحتفظ بها لكي تستخدمها في موارد نظام معلومات الموارد البشرية؟

أهمية البحث:

إن اهتمام المنظمات المعاصرة في الوقت الحالي بالمعرفة غاية في الأهمية بسبب التحول والتغيير المتسارع في منظمات الأعمال إلى أشكال جديدة؛ كمنظمات التعلم والمنظمات الذكية والرقمية، وكذلك بسبب المعلوماتية والمتغيرات المتسارعة في تقنيات المعلومات والاتصالات التي تستند على مفاهيم المعرفة، ومن جانب آخر تكمن أهمية البحث الحالي في المنظمات عموما والمنظمة مجال البحث خصوصا، إذ إن المنظمة التي تعتمد في إدارتها وفلسفتها على المعرفة يمكنها اعتماد تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كُفء وفعال، ومن ثم الحصول على المعلومات الضرورية عن المورد البشري.

أهداف البحث:

في ضوء المشكلة البحثية وأهمية البحث يمكن صياغة عدد من الأهداف البحثية كما يأتي:

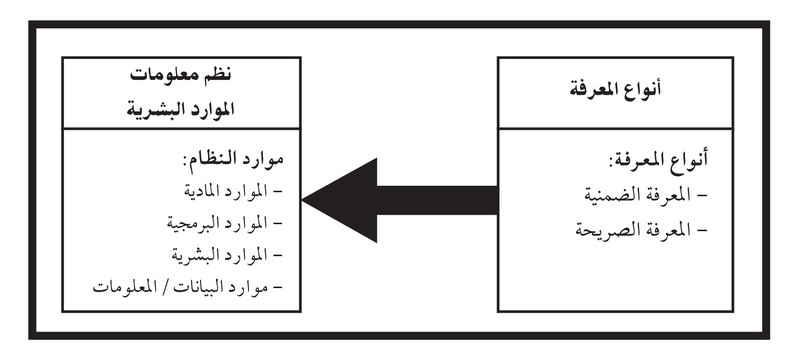
١- محاولة التعريف بمفاهيم المعرفة وأهميتها ونظم معلومات الموارد البشرية ضمن إطار نظري للبحث.

٢- اختبار العلاقة والتأثير بين المعرفة ونظام معلومات الموارد البشرية، والتوصل إلى نتائج البحث من خلال اختيار فرضيات للبحث.

٣- التوصل إلى استنتاجات نهائية في ضوء نتائج البحث الميدانية، ومن ثم تقديم مقترحات للبحث.

أنموذج البحث:

بهدف صياغة فرضيات البحث وفي ضوء الأهداف البحثية والمشكلة التي سيتم دراستها لابد من وضع مخطط فرضي للبحث؛ لاختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث الأول؛ وهو المتغير التفسيري (المعرفة)، والثاني المتغير المستجيب (موارد نظم معلومات الموارد البشرية)، وكما يوضحه الشكل (١).



شكل (١) انموذج الدراسة الفرضي

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعرفة وموارد نظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بمتغيراتها المادية، البرمجية، البشرية، البيانات، المعلومات).

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد تأثير ذي دلالة معنوية بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بمتغيرتها: (المادية، البرمجية، البشرية، البيانات المعلومات).

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في كتابة الإطار النظري للبحث، وفي وصف مجتمع وعينة البحث، فضلا عن تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية بالاعتماد على أداة رئيسية؛ هي الاستبانة لغرض جمع البيانات من أفراد عينة البحث والمتكونة من ثلاث أجزاء رئيسية: اشتمل الجزء الأول على معلومات عامة عن أفراد عينة البحث والمنظمة مجال البحث، فيما تضمن الجزء الثاني تساؤلات عن المعرفة، والجزء الثالث تساؤلات عن موارد نظم معلومات الموارد البشرية.

الحدود الزمانية والمكانية:

تمثلت الحدود الزمانية للبحث بالفترة من (١/ ٥/ ٢٠٢١) – (١٠/ ٩/ ٢٠٢١)، أما الحدود المكانية فتمثلت في الكلية التقنية الشمالية في العراق.

اختبار صدق الاستبانة وثباتها:

أخضعت الاستبانة إلى عدد من الاختبارات؛ كان أولها اختبار الصدق الظاهري؛ من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في إدارة الأعمال؛ إذ اتفق الأغلبية على فقرات الاستبانة بعد أجراء التعديلات عليها. كما تم إجراء اختبار الثبات الذي يؤشر قدرة المقياس على إظهار نفس النتائج عند إعادة تطبيقها في فترات زمنية متتالية، وقد تم استخدام مقياس (رومباخ الفا) وبالاستعانة بالحزم البرمجية (spss) بلغت قيمة معامل الفا٨٨٪ لقياس أنواع المعرفة فيما بلغ ٨٣٪ لمقياس موارد نظم المعلومات.

مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع البحث عدد من الأفراد العاملين في الكلية التقنية من التخصصات العلمية والفنية والإدارية، فيما تضمنت عينة البحث (٨٢) فردًا يعملون في اقسام الكلية المختلفة وعمادتها من التخصصات أعلاه، فقد قام الباحث بتوزيع (٩٠) استمارة على الأفراد المبحوثين، وتم استرجاع (٨٢) استمارة اي بنسبة استجابة ٩١٪، ويوضح الجدول أدناه سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة؛ من حيث الجنس والعمر والمستوى العلمي ومدة الخدمة.

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر أنثى المجموع	٤١ ٤١ ٨٢	٪٥٠ ٪٥٠ ٪١٠٠
العمر	٢٥-٣٥ سنة ٣٦- ٤٥ سنة ٤٦ فاكثر المجموع	٢٢ ٤٥ ١٥ ٨٢	٪٢٦،٨ ٪٥٤،٨ ٪١٨،٣٠ ٪١٠٠

المستوى العلمي	إعدادية فما دون بكالوريوس دبلوم ماجستير دكتوراه المجموع	١٥ ٣٢ ٥ ٢٥ ٥ ٨٢	١٨،٣٠٪ ٣٩٪ ٦٪ ٣٠،٥٪ ٦٪ ١٠٠٪
مدة الخدمة	(١-١٠) سنة (١١-٢٥) سنة (٢٦- فأكثر) المجموع	٢٥ ٣٧ ٢٠ ٨٢	٣٠،٤٨٪ ٤٥،١٢٪ ٢٤،٣٪ ١٠٠٪

ثالثا: الإطار النظري للبحث:

مفهوم المعرفة:

تطرق العديد من الباحثين إلى موضوع المعرفة كل حسب وجهة نظره ومن الزاوية التي ينطلق منها، ولتحديد مفهوم المعرفة نعرض بعض هذه الآراء منها:

يعرفها (Nonaka&Takeuchik، ١٩٩٨): بأنها عبارة عن تفاعل بين المعرفة الضمنية وما تتضمنه من خبرات وأفكار ومهارات يكتسبها الفرد وبين المعرفة الظاهرة الناتجة عن التفاعل مع البيئة الخارجية (المؤمني، ٢٠٠٥، ١٥).

أما (Brian&Kurt، ١٩٩٩): فيرى أن المعرفة قدرات تقنية تتمكن المنظمة من توظيفها لتحقيق أهدافها (Brian&Kurt، ١٩٩٩، ٣).

وتناول (Saffady، ٢٠٠٠): مفهوم المعرفة على أنها تفسير معلومات وتصورات ذهنية من الأفراد، وأكد على العلاقة المتبادلة بين المعلومات والمعرفة والفعل فالمعرفة هي معلومات مفهومة قادرة على دعم الفعل فيما يكون الفعل والعمل تطبيقا له، في حين وصف مصطلح المعرفة على أنه: مرادف لمصطلح

المعلومات، ويؤكد على أن المعلومات لا تتحول إلى معرفة إلا إذا استخدمها الإنسان في عمل ما، وفي المواصفات الدولية ورد أن المعلومات هي رسالة التي تستعمل لتمثيل حقيقة أو مفهوم ضمن عملية الاتصال من أجل زيادة المعرفة (Saffady، ٢٠٠٠، ٤).

ويرى (Wick، ٢٠٠٠) في تصوره للمعرفة؛ أنها بنية اجتماعية تعمل المنظمة على توظيف عناصرها لتحقيق أهدافها (Wick، ٢٠٠٠، ٥٢٥).

وتناول آخرون مفهوم المعرفة من منظور ثنائي فلقد أشار (Herschel، ٢٠٠٠) إلى المعرفة الظاهرة بوصفها المعرفة التي يمكن التعبير عنها رسميا باستعمال نظام الرموز، ولهذا يمكن إيصالها ونشرها بسهولة ونجدها بصيغة مواصفات منتوج وبراءات الاختراع ومخططات، أما المعرفة الضمنية فهي غير مرموزة وصعبة الانتشار ويصعب لفظها؛ لان التعبير عنها يكون عبر مهارات معتمدة على العمل ويتم تعلمها من خلاله (Herschel،٤١،٢٠٠٠-٤٢).

أما (Daft، ٢٠٠١) فقد ميز بين المعرفة الظاهرة والمعرفة الضمنية وأعطى لكل منهما مفهوما مختلفا؛ فعرف المعرفة الظاهرة على أنها المعرفة الرسمية والمنظمة التي تم ترميزها وكتابتها ونقلها للأخرين بواسطة الوثائق والإرشادات العامة، وتشير إلى ما له صلة بالمعرفة حول موضوع معين (knowing about).

أما المعرفة الضمنية فعرفها على أنها المعرفة التي تعتمد على الخبرة الشخصية والقواعد الاستدلالية والحدس والحكم الشخصي، وعادة ما يصعب وصفها في رموز وكلمات وتشير إلى ماله صلة بمعرفة - كيف (Know – how) (Daft، ٢٠٠١، ٢٥٩). وسنعتمد في بحثنا هذا على التصنيف الذي جاء به (Daft ٢٠٠١) الذي صنف المعرفة الى نوعين: ضمنية وصريحة (Daft، ٢٠٠١، ٢٦٠).

أهمية المعرفة:

أما (الحافظ، ٢٠٠٦، ٤٧) فقد لخص أهمية المعرفة بالآتي:

أ- تحسين العمليات.

ب-تكوين الوضوح حول كل من مجالات عمل الشركة والمشكلات وعمليات الشركة.

ج- تسهيل الإبداع والتوجه نحو الزبون.

د- تسهيل عمليات التخطيط والتنبؤ.

ه- العمق والسعي لتبني التحولات الجذرية والغايات الواسعة وتحقيق القفزات.

و- أنها تتمحور حول براعة وتحقيق الجودة الفائقة وإنتاج السلع والخدمات البراقة والحلول غير التقليدية.

٢- نظم معلومات الموارد البشرية:

نستعرض في هذه الفقرة مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية وأهمية وأهم موارد هذا النظام؛ مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية؛ يعرف (Noe، etal، ١٩٩٤) نظام معلومات الموارد البشرية: بأنه تلك البرامجيات والحاسبة بنوعيها (الكبيرة والشخصية)؛ لإدخال البيانات وصيانتها وتحديثها واستخدام معلومات الموارد البشرية؛ بهدف توفيرها للمستفيدين من موظفين وعاملين في مجالات مختلفة وكذلك للمديرين بهدف المساعدة في صنع القرارات الإدارية وتحقيق النزعات القانونية، وتقويم السياسات والممارسات ودعم العمليات اليومية للمنظمة(Noe، etal، ١٩٩٤، ٧١٦).

ويشير (مكليود) إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية هو وحدة تنظيمية تضم أفرادا يقومون بتشغيل بيانات الموارد البشرية باستخدام تقنيات الحاسوب أو بدونها، وتحتفظ الموارد البشرية بقاعدة البيانات المرتبطة بالعاملين وتشغيل هذه البيانات لتحقيق احتياجات المستخدمين من المعلومات (مكليود، ١٩٩٨، ٨٣٢).

كما يعرفه (Kcenneth، etal) بأنه عبارة عن إجراءات نظامية لجمع وتخزين وتشكيل واسترجاع ومصادقة احتياجات البيانات من قبل المنظمة عن الموارد البشرية ونشاطات الأفراد وخصائص وحدة التنظيم (العلكاوي، ٢٠٠٦، ٨).

مما سبق ذكره عن مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية يتضح أن النظام يوفر معلومات عن الموارد البشرية في المنظمة؛ إذ أن هذه المعلومات يمكن أن تستخدمها إدارة الموارد البشرية لإنجاز وظائفها المتنوعة فضلا عن اتخاذ القرارات من قبل المديرين التنفيذيين؛ ومنهم مدير إدارة الموارد البشرية. ويمكن أن تحقق هذه النظم عددا من المزايا نذكر منها: (عباس، ٢٠٠٦، ٣٢٣-٣٢٤).

١- تخزين المعلومات واسترجاعها ومعالجتها بالسرعة الممكنة.

٢- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقة.

٣- السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية إلى سرعة عملية صناعة القرارات ودقتها.

٤- تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة، ومن أهم هذه المعلومات حول تقويم الأداء.

٥- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في

البيئة الداخلية والخارجية؛ وبذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.

أهمية نظم معلومات الموارد البشرية:

تكمن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية فيما تحققه من فوائد عديدة للمنظمة والأفراد العاملين؛ والتي أشار إليها العديد من الباحثين والكتاب ومنهم: ما حدده (Noe، etal) حول استخدام نظام المعلومات المعتمدة على الحاسوب في مجال الموارد البشرية (Noe، etal، ١٩٩٤، ٧١٧) بما يأتي:

١- يمكن الحاسوب المستخدم في النظام صانعي القرارات من متابعة ومراقبة الاتجاهات وكذلك المعلومات اللازمة كافة الإجراء والحسابات وإجراء التحليل وفق السؤال الهام «ماذا إذا»، فضلا عن التنبؤ الاستراتيجي طويل الأمد.

٢- يستطيع النظام الحاسوبي تجميع المعلومات وتصنيفها وتحليلها ومقارنتها وإعطاءها بشكل فوري بحيث يستفيد منها كادر الموارد البشرية أو مدرينه لغرض صنع القرارات.

٣- تمكن المنظمة من خزن المعلومات ومعالجتها الخاصة بالعاملين إلكترونيا، والتخلص من الأولويات والملفات الورقية التي كانت المعلومات تسجل فيها يدويا.

ويتفق عدد من الباحثين حول أهمية نظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بالآتي:

١) يمثل عنصرا أساسيا يزود إدارة الموارد البشرية وإدارة المنظمة بالمعلومات الخاصة بالموارد البشرية؛ لأداء عمليات التخطيط والرقابة بتكلفة مناسبة

بالتوقيت المطلوب والسرعة المناسبة والجهد الأقل (بني حمدان، ٢٠٠٢، ١٣).

٢) يسهم نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرارات تتعلق بكيفية توزيع القوى العاملة وتوزيع الأعمال والمهام عليها، وتقويم هذه الأعمال ومدى ما يدفع من رواتب وأجور، وتوافقه مع قدرات الأفراد العاملين وإمكانياتهم (العلكاوي، ٢٠٠٦، ١٠).

٣) يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على تخصيص التكاليف؛ حيث تستطيع المنظمة الحصول على تقارير إحصائية: والتي هي معلومات ذات أهمية في التعرف على تكلفة القوى العاملة ومكانتها من وقت إلى آخر (العلكاوي، ٢٠٠٦، ١١).

موارد نظم معلومات الموارد البشرية:

تشمل موارد نظم معلومات الموارد البشرية عدة موارد أساسية إذ أن أغلب الكتاب والباحثين متفقين على تلك الموارد وأهمها: (O'Brien، ٢٠٠٠، ٢٥).

١) موارد الأجهزة والمعدات.

٢) موارد البرامجيات.

٣) موارد الشبكات.

٤) موارد الأفراد.

٥) موارد البيانات / المعلومات.

وفيما يلي توضيحا سريعا لكل مورد من هذه الموارد:

١) **موارد الأجهزة والمعدات:** وهي الأجهزة والقطع الفنية والإلكترونية والأدوات المادية؛ التي تمثل البنية التحتية الأساسية اللازمة لتشغيل نظم المعلومات (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ٢).

٢) **موارد البرامجيات:** تتضمن البرامجيات أنواع الاحتياجات والتعليمات المطلوبة في معالجة البيانات، ومن ضمنها مجموعات نظم التشغيل والتي توجه المكونات المادية للحاسوب وتسيطر عليها، وهناك نوعان من البرامج: برامجيات النظام، وبرامجيات التطبيقات، وفيما يلي توضيح لتلك الأنواع: (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥، ٣٠)

أ) **برامجيات النظام:** وتشتمل على النظام الرئيسي للبرامجيات؛ حيث إنه يدير العمليات الرئيسية للحاسوب وهذا النوع من البرامج يجهز المستخدم بأنواع متعددة من خدمات إدارة الموارد، وبشكل خاص فإنها تؤمن السيطرة واستخدام الموارد والمكونات المادية والأجهزة الحاسوبية، ومن ضمن ذلك المساحات المتوفرة في القرص والذاكرة ووحدة المعالجة المركزية، وتقسيم الوقت والوحدات الإضافية المساندة الملحقة.

ب) **برامجيات التطبيقات:** وهي مجموعة من البرامج التي تعمل على إنجاز واجبات محددة، أو وظائف الإدارة لأعمال مطلوبة من قبل المستخدم والتي توجه إجراءات وعمليات خاصة واستخدامات محددة للحواسيب (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥، ٢٣١).

٣) **موارد الشبكات:** يمكن ربط عدة حواسيب شخصية مع بعضها بواسطة شبكة حاسوبية؛ إذ أن هذه الحاسبات تمكن المستخدمين من الاشتراك في مجاميع

البيانات والملفات والبرامجيات وأجهزة خزن البيانات، ويمكن وضع هذه الأجهزة الحاسوبية المترابطة في غرفة واحدة وفي مواقع مختلفة متباعدة؛ فهناك الشبكات المحلية وهناك شبكات على مستوى مدينة أو عدة مدن أو شبكة إقليمية أو دولية، ويطلق عليها الشبكة الواسطة ويمكن أن يتم الربط بين حواسيب دقيقة مايكروية، أو بين هذه الأخيرة مع حواسيب صغيرة أو متوسطة بشرط أن تتوفر البرامجيات المناسبة التي تسمح بارتباط الحواسيب (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ١٦٨).

أما الشبكات الإلكترونية فإنها على نوعين هما: (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥، ٣٥٦- ٣٥٧).

أ) **الإنترنت**: وهي عبارة عن شبكة داخلية في منظمة، تستطيع أن تؤمن وصولا وحصولا على البيانات من خلال المنشاة، ويستخدم الإنترنت الركائز والبنية التحتية لشبكة الشركة أو المنشاة نفسها، فضلا عن وسائل الربط المعيارية المستخدمة في الإنترنت والبرمجيات المطورة للشبكة العنكبوتية العالمية.

ب) **الإكسترانت**: هي عبارة عن شبكات إنترنت داخلية توسعت وامتدت خدماتها إلى مستخدمين خارجين من خارج المنظمة على أن يكون لهم وصول واستخدام محدد إلى شبكات المنظمة الداخلية، والإكسترانت مفيدة مثلا للربط بين المنظمة أو الشركة والمجهزين أو الزبائن أو الشركاء.

٤) **موارد الأفراد**: وهم الأفراد المتخصصون وذوو المهارات في مجال تقنية المعلومات ونظم المعلومات الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات تشغيل النظم وإدامتها في المنظمة، وينقسم هؤلاء الأفراد إلى المجموعات الآتية: (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ٥٦).

٥) **موارد البيانات/المعلومات:** سبق وأن تمت الإشارة إلى مفهومي البيانات والمعلومات في المبحث الثاني من هذا الفصل، ونشير هنا إلى أن البيانات التي تدخل نظم معلومات الموارد البشرية تكون على أنواع؛ إذ يشير (السالم وصالح، ٢٠٠٢، ٢٦٨) إلى أن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف تقسم على أربعة أنواع هي:

أ) **البيانات المتعلقة بالوظيفة:** تمثل البيانات الشخصية والبيانات الخاصة بالخبرات العلمية والعملية للموظف والبيانات الخاصة بالحياة الوظيفية؛ كـ اسم الوظيفة ورقمها وتاريخ التحاق الموظف بها والتدرج الوظيفي وتقييم الأداء والإعارة والإجازات والعقوبات ...... الخ.

ب) **البيانات المتعلقة بالوظائف:** وتحتوي على مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها.

ج) **بيانات إدارية:** هي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

د) **بيانات متعلقة بسوق العمل:** مثل البيانات عن المنظمات المتنافسة في الحصول على ذوي الخبرات والمؤهلات المهمة بالنسبة للمنظمة، وكذلك البيانات المختصة بسوق العمالة وأعداد الكفاءات وما هو متوفر حاليا.... الخ.

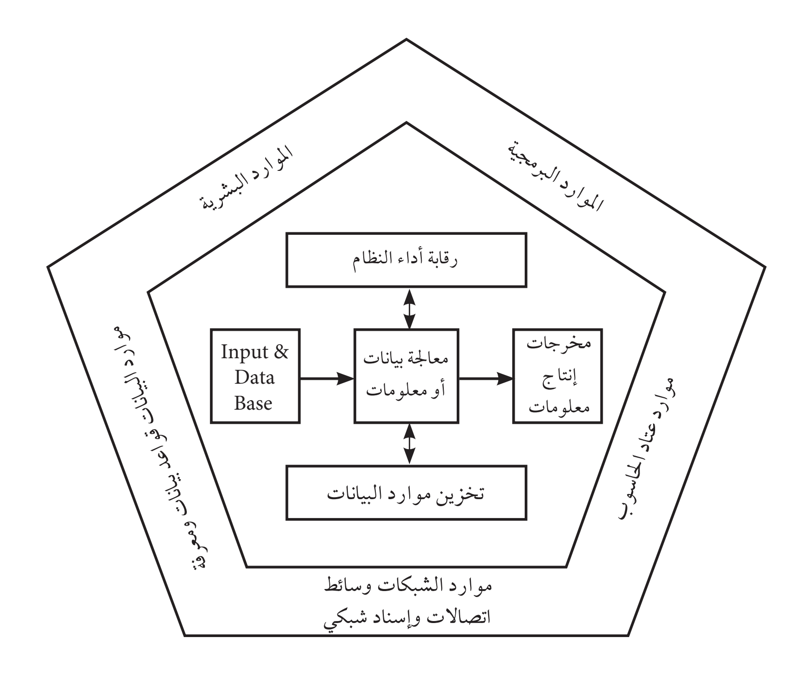
والبيانات بعد معالجتها تتحول إلى معلومات تخزن في قاعدة المعلومات، والتي تعني الحيز أو الوعاء الذي تخزن فيه المعلومات / الملفات في النظام.

أما نظام قاعدة المعلومات: فيعني مجموعة من الملفات المرتبطة منطقيا والمخزونة بتنظيم يحسن وصول الأنظمة التطبيقية لمنظمة ما إلى المعلومات

ويقلل من تكرارها إلى الحد الأدنى (البياتي، ١٩٩٢، ١٠٥)، أما المسؤول عن إدارة هذا النظام فيأتي نظام إدارة قاعدة المعلومات: وهو عبارة عن برمجية خاصة، تسمح للمنظمة في جعل بياناتها مركزية، وإدارتها بشكل كفء، وتزود بطريقة للوصول إلى البيانات المخزونة عن طريق برامج تطبيقية، وهو المسؤول عن إدارة القاعدة وفق وظائف متعددة مثل تعريف البيانات ومعالجتها واسترجاع المعلومات وتوليد التقارير مع وجود قاموس البيانات (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥، ٢٧٠). والشكل الآتي يوضح أهم موارد نظم المعلومات حسب وجهة نظر (O'Brien، ٢٠٠٠).

شكل (٢) موارد نظم المعلومات الموارد البشرية حسب وجهة نظر (O'Brien)

Source: O'Brien, 2000, Introduction to Information Systeme, Mcgraw-Hill, P.25.



ثالثا: الإطار العملي للبحث:

١- وصف متغيرات البحث وتشخيصها:

تتضمن هذه الفقرة وصفا لمتغيرات البحث وتشخيصها فيما يتعلق بالمعرفة أولا ثم موارد نظام معلومات الموارد البشرية.

أ- وصف متغيرات المعرفة وتشخيصها:

يتضح من الجدول (١) حول وصف متغيرات المعرفة وتشخيصها إن نسبة اتفاق المبحوثين حول دور المعرفة في المنظمة المبحوثة كان بنسبة (٥١,١ ٪)، إذا بلغ الوسط الحسابي (٢,٤١) وبانحراف معياري قدره (٠,٦١)، ومما أغنى المؤشر الكلي في الاتفاق نلاحظ أعلى نسبة بلغت عند المؤشر (X٥) والذي ينص على (تسهل شبكات المعلومات الخاصة بالكلية (إن وجدت) الوصول إلى المعلومات ومصادر المعرفة) وكانت نسبة إجابة المبحوثين بالاتفاق هي (٨١,٧١ ٪) وبوسط حسابي (٢,٨٠) وانحراف معياري بنسبة (٠,٤٢)

الجدول (١) وصف متغيرات المعرفة وتشخيصها

الأسئلة	الاستجابة						الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
X١	٥٢	٦٣,٤١	٢٩	٣٥,٣٧	١	١,٢٢	٢,٦٢٢٠	٠,٥١٢٦
X٢	٤٩	٥٩,٧٦	٣١	٣٧,٨٠	٢	٢,٤٤	٢,٥٧٣٢	٠,٥٤٥٠
X٣	١٣	٣٧,٨٠	٤٤	٥٣,٦٦	٧	٨,٥٤	٢,٢٩٢٧	٠,٦١٨٤
X٤	٥٥	٦٧,٠٧	٢٢	٢٦,٨٣	٥	٦,١٠	٢,٦٠٩٨	٠,٦٠٣٦
X٥	٦٧	٨١,٧١	١٤	١٧,٠٧	١	١,٢٢	٢,٨٠٤٩	٠,٤٢٨٦
X٦	٤٩	٥٩,٧٦	٢٧	٣٢,٩٣	٦	٧,٣٢	٢,٥٢٤٤	٠,٦٣٣٠
X٧	٣٥	٤٢,٦٨	٣٩	٤٧,٥٦	٨	٩,٧٦	٢,٣٢٩٣	٠,٦٤٨٩
X٨	٢٤	٢٩,٢٧	٤٩	٥٩,٧٦	٩	١٠,٩٨	٢,١٨٢٩	٠,٦١١٢
X٩	٥٦	٦٨,٢٩	٢٦	٣١,٧١	٠	٠	٢,٦٨٢٩	٠,٤٦٨٢
X١٠	٥٠	٦٠,٩٨	٢٣	٢٨,٠٥	٩	١٠,٩٨	٢,٥٠٠٠	٠,٦٨٩٤
X١١	٤٦	٥٦,١٠	٣٣	٤٠,٢٤	٣	٣,٦٦	٢,٥٢٤٤	٠,٥٧١٥
X١٢	٥٢	٦٣,٤١	٢٥	٣٠,٤٩	٥	٦,١٠	٢,٥٧٣٢	٠,٦٠٩٢
X١٣	٢٩	٣٥,٣٧	٣٠	٣٦,٥٩	٢٣	٢٨,٠٥	٢,٠٧٣٢	٠,٧٩٧٨
X١٤	٢٥	٣٠,٤٩	٣٢	٣٩,٠٢	٢٥	٣٠,٤٩	٢,٠٠٠٠	٠,٧٨٥٧
X١٥	٢٥	٣٠,٤٩	٣٦	٤٣,٩٠	٢١	٢٥,٦١	٢,٠٤٨٨	٠,٧٥٢٠
X١٦	٣٢	٣٩,٠٢	٣٧	٤٥,١٢	١٣	١٥,٨٥	٢,٢٣١٧	٠,٧٠٨٠
X١٧	٣٩	٤٧,٥٦	٣٩	٤٧,٥٦	٤	٤,٨٨	٢,٤٢٦٨	٠,٥٨٨٦
X١٨	٤٠	٤٨,٧٨	٣٧	٤٥,١٢	٥	٦,١٠	٢,٤٢٦٨	٠,٦٠٩٢
X١٩	٣٧	٤٥,١٢	٤٠	٤٨,٧٨	٥	٦,١٠	٢,٣٩٠٢	٠,٦٠٣٦
X٢٠	٤٦	٥٦,١٠	٣٢	٣٩,٠٢	٤	٤,٨٨	٢,٥١٢٢	٠,٥٩٣٠
المؤشر العام	٥١,١		٣٩,٤		٩,٥		٢,٤١٦٤٧	٠,٦١٨٨٧٥

ب- وصف متغيرات موارد نظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

١– وصف متغيرات الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

يتضح من الجدول (٢) حول وصف متغيرات الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها أن المؤشر العام لاتفاق المبحوثين بلغ (٥٣,١٧٪) مقابل نسبة اتفاق إلى حد ما بلغت (٣٩,٥١٪) وعدم اتفاق بنسبة (٧,٣٢٪)، مما يشير إلى اهتمام جزئي بالموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية.. إذ بلغ (٢,٤٥) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٢).

٢– وصف متغيرات الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

ويتضح من الجدول (٣) حول وصف متغيرات الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها وكان المؤشر العام لاتفاق المبحوثين (٥٤,١٤٪) مقابل نسبة اتفاق لحد ما بلغت (٤٠,٩٧٪) وعدم اتفاق بنسبة (٤,٨٨٪)، مما يشير إلى إن هناك نسبة اتفاق عالية من قبل أفراد العينة واهتماما كبيرا للموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية. وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (٢,٤٩٢) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٨).

٣– وصف متغيرات الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

ويتضح من الجدول (٤) حول وصف متغيرات الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها إذ بلغ المؤشر العام لاتفاق المبحوثين (٤٣,٦٥٪) مقابل نسبة اتفاق لحد ما مماثلة بلغت (٤٣,٩٠٪) وعدم اتفاق بنسبة (١٢,٤٣٪)، وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (٢,٣١) وبانحراف معيار

يقدره (٠,٦٨).

٤- وصف متغيرات موارد البيانات المعلومات لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

تشير نتائج الجدول (٥) حول وصف متغيرات موارد البيانات لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها إلى إن المؤشر العام بلغ (٥٠,٤٨٪)، وبوسط حسابي بلغ (٢,٤٣)، وبانحراف معياري قدره (٠,٦١).

الجدول (٢)

وصف متغيرات الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها

الأسئلة	الاستجابة						الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
Y١	٤٢	٥١,٢٢	٣٥	٤٢,٦٨	٥	٦,١٠	٢,٤٥١٢	٠,٦١١٧
Y٢	٤٨	٥٨,٥٤	٢٥	٣٠,٤٩	٩	١٠,٩٨	٢,٤٧٥٦	٠,٦٨٩٠
Y٣	٤٥	٥٤,٨٨	٣٣	٤٠,٢٤	٤	٤,٨٨	٢,٥٠٠٠	٠,٥٩٣٢
Y٤	٣٤	٤١,٤٦	٤١	٥٠,٠٠	٧	٨,٥٤	٠,٣٢٩٣	٠,٦٢٩٦
Y٥	٤٩	٥٩,٧٦	٢٨	٣٤,١٥	٥	٦,١٠	٠,٥٣٦٦	٠,٦١٢٥
المجموع	٢,٣٢٩٣		٠,٦٢٩٦		٢,٣٢٩٣		٢,٤٥٨٥٤	٠,٦٢٧٢
الجدول (٣) وصف متغيرات الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها								
Y٦	٤٢	٥١,٢٢	٣٦	٤٣,٩٠	٤	٤,٨٨	٢,٤٦٣٤	٠,٥٩٢٠
Y٧	٤١	٥٠,٠٠	٣٩	٤٧,٥٦	٢	٢,٤٤	٢,٤٧٥٦	٠,٥٤٩٤
Y٨	٤٢	٥١,٢٢	٣٦	٤٣,٩٠	٤	٤,٨٨	٢,٤٦٣٤	٠,٥٩٢٠
Y٩	٥٦	٦٨,٢٩	٢٠	٢٤,٣٩	٦	٧,٣٢	٢,٦٠٩٨	٠,٦٢٣٧
Y١٠	٤١	٥٠,٠٠	٣٧	٤٥,١٢	٤	٤,٨٨	٢,٤٥١٢	٠,٥٩١١
المجموع	٥٤,١٤٦		٤٠,٩٧٤		٤,٨٨		٢,٤٩٢٦٨	٠,٥٨٩٦٤

الأسئلة	الاستجابة						الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
الجدول (٤) وصف متغيرات الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها								
Y١١	٤٢	٥١,٢٢	٢٩	٣٥,٣٧	١١	١٣,٤١	٢,٣٧٨٢	٠,٧١٣٩
Y١٢	٣٦	٤٣,٩٠	٣٤	٤١,٤٦	١٢	١٤,٦٣	٢,٢٩٢٧	٠,٧١١٢
Y١٣	٣٤	٤١,٤٦	٣٩	٤٧,٥٦	٩	١٠,٩٨	٢,٣٠٤٩	٠,٦٦٠٩
Y١٤	٣٤	٤١,٤٦	٤١	٥٠,٠٠	٧	٨,٥٤	٢,٣٢٩٣	٠,٦٢٩٦
Y١٥	٣٣	٤٠,٢٤	٣٧	٤٥,١٢	١٢	١٤,٦٣	٢,٢٥٦١	٠,٦٩٩٤
المجموع	٤٣,٦٥٦		٤٣,٩٠٢		١٢,٤٣٨		٢,٣١٢٢٤	٠,٦٨٣
الجدول (٥) وصف متغيرات موارد البيانات لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها								
Y١٦	٥٢	٦٣,٤١	٢٥	٣٠,٤٩	٥	٦,١٠	٢,٥٧٣٢	٠,٦٠٩٢
Y١٧	٣٥	٤٢,٦٨	٤١	٥٠,٠٠	٦	٧,٣٢	٢,٣٥٣٧	٠,٦١٦١
Y١٨	٣٣	٤٠,٢٤	٤٣	٥٢,٤٤	٦	٧,٣٢	٢,٣٢٩٣	٠,٦٠٩٧
Y١٩	٤٩	٥٩,٧٦	٢٧	٣٢,٩٣	٦	٧,٣٢	٢,٥٢٤٤	٠,٦٣٣٠
Y٢٠	٣٨	٤٦,٣٤	٣٩	٤٧,٥٦	٥	٦,١٠	٢,٤٠٢٤	٠,٦٠٥٧
المجموع	٥٠,٤٨٦		٤٢,٦٨٤		٦,٨٣٢		٢,٤٣٦٦	٠,٦١٤٧٤

٢– تحليل علاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراته:

يتضمن هذا المحور تشخيص طبيعة علاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها، بواسطة اختبار صحة الفرضية الرئيسة الأولى التي تشير إلى (لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية)، والفرضيات الفرعية المشتقة عنها.

الجدول (٦)

القيم العددية لعلاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها

البعد المعتمد / البعد المستقل	نظم معلومات الموارد البشرية				
	الموارد المادية	الموارد البرمجية	الموارد البشرية	البيانات والمعلومات	المؤشر الكلي
المعرفة	٠,٤٠٠*	٠,٤٩٠*	٠,٤٤٧*	٠,٣٩٣*	٠,٦٠٦*

(*) العلاقة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) N = ٨٢

الجدول: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية.

نلاحظ من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين المعرفة وموارد نظم معلومات الموارد البشرية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط العام (٠,٦٠٦ ٪) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويدل هذا على أنه كلما زاد اهتمام المنظمات المبحوثة في استخدام المعرفة زادت تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية باستخدام موارده الرئيسة، وتعكس هذه النتيجة تطابقا مع المنطق النظري، وعليه فقد تحققت صحة الفرضية الرئيسة الأولى.

وللتحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى، التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين المعرفة وتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بدلالة مواردها: (المادية، والبرمجية، والبشرية، والبيانات / المعلومات)، إذ جاءت علاقة الارتباط بين المعرفة والموارد البرمجية أقوى من علاقات الارتباط الأخرى، إذ بلغت (٠,٤٩) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويدل هذا على أنه كلما زاد اهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة المتنوعة في إنجاز أعمالها كلما زادت عملية تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية فيما يخص الموارد البرمجية، وترتبط كل من الموارد البشرية، والموارد

المادية، والبيانات / المعلومات مع المعرفة بعلاقات ارتباط ذات دلالة معنوية، بلغت (٠,٤٤) و(٠,٤٠) و(٠,٣٩) على التوالي، عند مستوى معنوية (٠,٠٥). وهذا يشير إلى اهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة ومن خلال المعرفة الضمنية للأفراد العاملين فيها والمعرفة الصريحة، والتي بدورها تعزز من موارد نظم المعلومات لديها المتمثلة بالموارد البشرية والموارد المادية والبيانات المعلومات، ومن ضمنها قواعد المعلومات الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية، وفي ضوء هذه المعطيات الموضحة في الجدول (٦) فقد ثبتت صحة هذه الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة.

٣- تحليل علاقات التأثير بين أبعاد البحث ومتغيراته:

يستكمل هذا المحور مهمة اختبار مدى سريان مخطط الدراسة الفرضي عبر توضيح وتحديد علاقات التأثير بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها، فضلا عن التأكد من مدى معنوياتها عبر التحقق في مدي صحة الفرضية الرئيسة الثانية، التي تشير إلى أنه لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية، والفرضيات الفرعية المشتقة منها.

الجدول (٧)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على نظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	إدارة المعرفة		R٢	F	
	B٠	B١		المحسوبة	الجدولية
موارد نظم معلومات الموارد البشرية	٠,٤١٤	٠,٨٣٢ (٦,٨١٥*)	٠,٣٦٧	٤٦,٤٤٥*	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≥٠,٠

الجدول: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

يبين الجدول (٧) إلى أنه لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لاستخدام المعرفة على موارد نظم معلومات الموارد البشرية، إذ أن مجموع ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,٣٦٧)، في حين أن (٦٣,٣٪) من التغير في نظم معلومات الموارد البشرية يعزى إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها لم تدخل في أنموذج الانحدار، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٨٣٢)؛ التي تدل على أن تغيرا في المعرفة بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغير في نظم معلومات الموارد البشرية بمقدار (٠,٨٣٢)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (٦,٨١٥)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (٤٦,٤٤٥)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) عند درجتي حرية (١،٨٠)، وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

الجدول (٨)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد المادية النظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	إدارة المعرفة		R٢	F	
	B٠	B١		المحسوبة	الجدولية
الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٥٧٣	٠,٧٧٢ (٣,٨٩٩*)	٠,١٦٠	١٥,٢٠٠	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≤٠,٠

ولاختبار علاقة التأثير بين المعرفة على الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية، فإن الجدول (٨) يشير إلى وجود علاقة تأثير ذي دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم الموارد المادية؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,١٦٠)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٧٧٢) وقيمة (t) المحسوبة والتي قدرها (٣,٨٩٩)، وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (١٥,٢٠٠)، وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠) ومستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: (يوجد تأثير ذو معنوية بين المعرفة وموارد النظام المادية).

الجدول (٩)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	إدارة المعرفة		R^2	F	
	B٠	B١		المحسوبة	الجدولية
الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٢٦٥	٠,٩٢٢ (٥,٠٣٤*)	٠,٢٤١	٢٥,٣٤١	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≥٠,٠

أما الجدول (٩) فيشير إلى وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم الموارد البرمجية؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,٢٤١) ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٩٢٢)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي قدرها

(٥,٠٣٤) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة(F) المحسوبية والتي بلغت (٢٥,٣٤١)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠)، وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المعرفة وموارد النظام البرمجية).

الجدول (١٠)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد البشرية النظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	المعرفة		R٢	F	
	B٠	B١		المحسوبة	الجدولية
الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٢٢٧	٠,٨٦٣ (٤,٤٧٢*)	٠,٢٠٠	١٩,٩٩٧	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≥٠,٠

إن الجدول (١٠) يشير إلى وجود علاقة تأثير ذي دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم الموارد البشرية؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,٢٠٠) ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٨٦٣)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي قدرها (٤,٤٧٢) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (١٩,٩٩٧)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠) وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول

الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير ذي دلالة معنوية بين المعرفة وبين موارد النظام البشرية).

الجدول (١١)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد البيانات النظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	المعرفة		R^2	F	
	B_0	B_1		المحسوبة	الجدولية
موارد البيانات والمعلومات لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٧٢١	٠,٧١٠ (٣,٨٢٢*)	٠,١٥٤	١٤,٦١١	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≤٠,٠٠

أن الجدول (١١) يشير إلى وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم موارد البيانات / المعلومات؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,١٥٤)؛ ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٧١٠)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي قدرها (٣,٨٢٢)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (١٤,٦١١)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠) وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المعرفة وموارد النظام البيانات / المعلومات).

الاستنتاجات والتوصيات:

في ضوء الإطار النظري للدراسة عن مجالي المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية ونتائج التحليل الميداني واختبار الفرضيات، نستعرض فيما يأتي أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة أولا ثم نبين المقترحات التي تعد بمثابة توصيات الدراسة:

أولا: الاستنتاجات:

١- تعد المعرفة من المفاهيم الحديثة التي تعتمدها أغلب المنظمات في تحقيق أهدافها، إذ أن المعرفة يمكن اكتسابها وتخزينها ونشرها وتطبيقها في المنظمة، والتي تسمى بالمعرفة الصريحة والتي يمكن أن يكون مصادرها المعرفة الضمنية في عقول الأفراد العاملين الذين يطلق عليهم رأس المال الفكري أو المعرفي.

٢- تكمن قدرة المنظمة وأساليبها الإدارية في مدى تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة لكي تخزنها في ذاكرتها وتنشرها وتستخدمها في تطبيقات مختلفة، وباستخدام تقنية المعلومات والاتصالات ونظم المعلومات.

٣- لابد أن تستخدم أي منظمة نظم معلومات بهدف توفير معلومات للمستفيدين وحل المشكلات الإدارية وتعد نظم معلومات الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة في المنظمات المعاصرة اليوم؛ لأنها توفر معلومات عن المورد البشري للمستفيدين ومن ضمنهم المديرين بهدف اتخاذ القرارات الخاصة بالمورد البشري وحل مشكلاتهم.

٤- أشارت نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية بين المتغير التفسيري (إدارة المعرفة)، والمتغير المستجيب (نظم معلومات الموارد البشرية) كما أتضح وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المعرفة، وكل متغير من

المتغيرات الفرعية لنظم المعلومات الموارد البشرية الموارد المادية والموارد البرمجية والموارد البشرية وموارد البيانات المعلومات.

٥- اتضح من نتائج التحليل وجود تأثير ذي دلالة معنوية لاعتماد تطبيقات المعرفة ودعمها لموارد نظم معلومات الموارد البشرية؛ إذ أن هذه الموارد تعد ذات أهمية لاستخدامها من خلال دعم المعرفة الشخصية (الضمنية أو تلك التي يطلق عليها المعرفة المنظمية (الصريحة).

ثانيا: التوصيات:

استنادا إلى الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن صياغة عدد من التوصيات كما يلي:

١- يجب على المنظمة المبحوثة أن تدرك أهمية موضوع المعرفة وتطبيقاتها الأساسية؛ إذ أن الاهتمام برأس المال المعرفي المتمثل بنخبة من الأفراد العاملين الذين يحملون المعرفة التي يمكن تحويلها إلى المنظمة باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات.

٢- لابد من استخدام تقنية معلومات ونظم معلومات قبل نظم معلومات الموارد البشرية بهدف اكتساب وتخزين ونشر وتطبيق المعرفة.

٣- يجب على المنظمة المبحوثة تطوير الموارد الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية خاصة الموارد المادية والبرمجية وتعزيز فاعلية النظم من خلالها.

٤- استحداث وحدة متكاملة لنظم المعلومات في المنظمة المبحوثة لتوفير معلومات إلى المستفيدين كافة وخاصة؛ فيما يتعلق بمعلومات المورد البشري ومعلومات أخرى عن الشؤون العلمية والطلبة والشؤون الإدارية الأخرى.

٥- من الضروري تحديد مصادر البيانات المتنوعة وتأمين إيصال البيانات إلى نظم المعلومات بهدف معالجتها ومن ثم إيصال المعلومات الخاصة بالموارد البشرية إلى المستفيدين وباستخدام تقنيات الاتصال المختلفة.

المصادر

أولا: المصادر العربية

أ – الرسائل والأطاريح الجامعية:

- بني حمدان، خالد، ٢٠٠٢، أثر نظم معلومات الموارد البشرية في رأس المال الفكري، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- الجرجري، أحمد حسن حسن، ٢٠٠٦، تأثير المعرفة في الوظائف الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، دراسة استطلاعية في بعض الشركات الصناعية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- الحافظ، علي عبدالستار عبد الجبار، ٢٠٠٦، بعض متطلبات عمليات إدارة المعرفة، دراسة في محكمتي الجنايات والجنح في رئاسة محكمة استئناف نينوى الاتحادية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- العبيدي، نشوان محمد عبد العالي، ٢٠٠٥، أثر عمليات المعرفة في إقامة متطلبات إدارة الجودة الشاملة للبيئة (TOEM)، دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية المساهمة في محافظة نينوى، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- العلكاوي، باسل محمود طه، ٢٠٠٦، دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعادة تصميم الوظائف، دراسة تطبيقية في المعهد التقني والكلية التقنية بالموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كليةالإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

ب – الدوريات والمجلات العلمية:

- درويش، سعد زناد، ٢٠٠١، تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة، المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد (١٨)، العددين (١-٢)، بغداد، العراق.
- العتيبي، سعد مرزوق، (١٩٩٩)، المعرفة www.tlt.net.

- المؤمني، حسان عبد مفلح، ٢٠٠٥، مدى استعداد المؤسسات العامة في الأردن لتطبيق المعرفة دراسة ميدانية، المؤتمر العلمي السنوي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن.
- الخثلان، منصور بن زيد، ٢٠١٩، توظيف مدخل إدارة المعرفة في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، مجلة التربية، جامعة الازهر،مجلد٣٨، ص١٠٧-١٣٥.
- البدوي، بشرى عزت وغطاس، موسى، قريع ، دعاء عيسى،٢٠٢١، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، العدد٢.

ج- الكتب:

- البياتي، هلال عبود، عبد الرزاق، علاء، ١٩٩٢، المدخل لنظم المعلومات الإدارية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل حرحوش، ٢٠٠٠، إدارة الموارد البشرية، مديرية الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- السامرائي، إيمان فاضل والزعبي، هيثم محمد، ٢٠٠٤، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
- عباس، سهيلة محمد، ٢٠٠٦، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- قنديلجي، عامر إبراهيم والجنابي علاء عبد القادر، ٢٠٠٥، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- مكليود، رايموند، ١٩٩٨، نظم المعلومات الإدارية، تعريب سرور علي إبراهيم، دار المريخ للنشر، الرياض.

Arab sources:

A- Theses and university theses:

- Bani Hamdan, Khaled, 2002, The Impact of Human Resources Information Systems on Intellectual Capital, PhD thesis in Business Administration (unpublished), College of Administration and Economics, University of Baghdad.
- Al-Jarjari, Ahmed Hassan Hassan, 2006, The Impact of Knowledge on the Strategic Functions of Human Resources Management, An Exploratory Study in Some Industrial Companies in Nineveh Governorate, Master Thesis (Unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul.
- Al-Hafiz, Ali Abdul-Sattar Abdul-Jabbar, 2006, some requirements for knowledge management processes, a study in the criminal and misdemeanor courts at the Presidency of the Federal Nineveh Appeals Court, PhD thesis (unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul.
- Al-Ubaidi, Nashwan Muhammad Abdul-Ali, 2005, The Impact of Knowledge Operations on Establishing Total Quality Environmental Management Requirements (TOEM), An Exploratory Study on a Sample of Industrial Companies Contributing in Nineveh Governorate, Master Thesis (Unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul .
- Al-Alqawi, Basil Mahmoud Taha, 2006, The role of the Human Resources Information System in job redesign, an applied study at the Technical Institute and the Technical College in Mosul, MA (unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul.

C- Periodicals and scientific journals:

- Darwish, Saad Znad, 2001, Information Technology and Knowledge Management, The Arab Journal for Technical Education, Volume (18), Issues (1-2), Baghdad, Iraq.
- Al-Otaibi, Saad Marzouq, (1999), Knowledge www. tlt.net.
- Al-Momeni, Hassan Abdel Mofleh, 2005, The extent of readiness of public institutions in Jordan to apply knowledge, field study, Fifth Annual Scientific Conference of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Zaytoonah University, Jordan.
- Al-Khathlan, Mansour bin Zaid, 2019, Employing the Knowledge Management Approach in the Development of Human Resources Management in Saudi Universities, Journal of Education, Al-Azhar University, Volume 38, p 107-135.

- Al-Badawi, Bushra Ezzat and Ghattas, Musa, Qurei, Doaa Issa, 2021, the role of knowledge management in human resource development, Journal of Human and Natural Sciences, No. 2.

D- Books:

- Al-Bayati, Hilal Aboud, Abdul-Razzaq, Alaa, 1992, Introduction to Administrative Information Systems, Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul.
- Al-Salem, Moayad Saeed, Saleh, Adel Harhoush, 2000, Human Resources Department, Books and Publishing Directorate, Baghdad.
- Al-Samarrai, Iman Fadel and Al-Zoubi, Haitham Mohammed, 2004, Management Information Systems, First Edition, Safa House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Abbas, Suhaila Muhammad, 2006, Human Resources Management (Strategic Approach), second edition, Wael Printing and Publishing House, Amman, Jordan.
- Qandilji, Amer Ibrahim and Al-Janabi Alaa Abd Al-Qader, 2005, Administrative Information Systems and Information Technology, Al-Maisarah House for Publishing, Distribution and Printing, First Edition, Amman, Jordan.
- McLeod, Raymond, 1998, Management Information Systems, The Arabization of Sorour Ali Ibrahim, Mars Publishing House, Riyadh.

ثانيا: المصادر الأجنبية

A. Articles:

- Brian, N., Kurt W., (1999), «The Knowledge Management Theory Papers» wman/km%20 http://revolution.3-cities.com/~bone.
- Burk, M., (1999), «knowledge Management, everyone by sharing information», Public Roads, Vol.(63), No.(3) Nov. Des. http://www.tfhrc.gov/pubrds/novdec 99/km.htm.
- Duffy, J., (2000), «Knowledge Management: What Every InformationProfessional Sould Know», Information Management Journal, July.
- Dykemn, J. B., (1998), «Knowledge Management moves from theory towards practice», Managing Office Technology, Mot. Vol. 43. Issue.4.
- Herschel, R., T. (2000), «Chief Knowledge Officer: Critical Successfaetorsfor Knowledge: Information Strategy», El, Vol. 16, Issue 4.

- Mertins, K., Heisig, P., Vorbeck J., (2001), «Knowledge Management: Best Practice in Europe» Springer-verlage. Berlin Heidelberg. http://usets. Skynent. be/cimi/cwa.
- Prieto, L. M., Revilla, E., Rodriguez, B., (2007), «information Technology As Knowledge Management enabler in Product Development An Empirical Evidence», Social Science Research Network.http://papers.ssrn.com/sol3/papers. cfm?abstract id=1006971.
- Saffady, Willian, (2000), «Knowledge Management», InformationManagement Journal, Vol. (34), Issue.(3).
- Wick, Corey, (2000), «Knowledge Management and Leadership Opportunities of Technical Communicators», TC., Vol. (47), Issue.(4)., Nov. http://www.faculty.english.ttu.edu/carter/5376/Resources/wicg.pdf.

B. Book

- Daft, R. L., (2001), Organization Theory and Design.7th Edition, South Western USA.
- Noe, R. A, Hallen, B., John, Gerhar, B., Writht, P. M. (1994), Human.Resources Management: Gaining a competitive Advantages. Irwin Inc.,USA.
- James, O'brien, (2000), Introduction to Information Systems, McGraw-Hill.

الملحق (١)

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم نظم المعلومات الادارية

م/ استمارة استبانة

أخي الموظف أختي الموظفة:

تحية طيبة وبعد:

الاستبانة التي بين أيديكم هي الأداة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة الموسومة «دور المعرفة في دعم نظم معلومات الموارد البشرية» دراسة لآراء عينة من منتسبي الكلية التقنية بالموصل، نرجو تفضلكم بالإجابة التي ترونها مناسبة على عبارات هذه الاستبانة إذ تستخدم هذه الاستبانة لغرض إنجاز البحث العلمي ولا داعي لذكر الاسم.

شاكرين تعاونكم معنا

ملاحظات عامة:

١) يأمل الباحث من شخصكم الكريم قراءة جميع العبارات أولا ثم البدء بتأشير كل منها ضمن سلم الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.

٢) يرجى عدم ترك أي سؤال لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

٣) يرجى وضع علامة (صح) في الحقل الذي تراه مناسبا ويمثل وجهة نظرك.

٤) يعبر مصطلح الموارد البشرية عن الأفراد العاملين في الكلية.

أولا: معلومات عامة

١) الجنس: ذكر.........أنثى..........

٢) العمر:(٢٥-٣٥)......... (٣٦-٤٥)......... (٤٦- فاكثر)..........

٣) المستوى العلمي (المؤهل): (دكتوراه..... دبلوم..... ماجستير..... بكالوريوس.... إعدادية فما دون ......

هـ) مدة الخدمة في الكلية: (١-١٠) سنة ..... (١١-٢٥) سنة.....(٢٦ فأكثر) سنة ....

ثانيا: المعرفة

يقصد بها الحصول على المعرفة من العاملين وتطوير هذه المعرفة ومن ثم خزنها لإمكانية الاستفادة منها أو إعادة استخدامها.

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
١	تستخدم الكلية وسائط تقنية (أجهزة ومعدات ومعلومات واتصالات نظم معلومات) للوصول إلى المعرفة.			
٢	تستخدم الكلية البرامجيات المتنوعة التي تعزز الوصول إلى المعرفة.			
٣	يستخدم المستفيدون والمتخصصون البرامجيات بأنواعها مع تقنية المعلومات لدعم المعرفة والتشارك فيها.			
٤	يقصد بالمعرفة استخدام تقنية المعلومات والاتصالات والأفراد المتخصصون والتقنيون الشبكات والاتصالات بهدف توليد ونشر المعرفة.			
٥	تسهم شبكات المعلومات الخاصة بالكلية (إن وجدت) الوصول إلى المعلومات ومصادر المعرفة.			

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
٦	يبرز دور تقنية المعلومات والاتصالات كمسوق لإدارة المعرفة.			
٧	تستخدم الكلية تقنية المعلومات والاتصالات لنشر المعرفة وتطبيقها.			
٨	تهتم المعرفة من خلال قابلية ربط المعلومات المهيكلة الروتينية وغير المهيكلة (غير الروتينية) وفق قواعد عمل الكلية.			
٩	تستخدم تقنية المعلومات والاتصالات لجعل المعرفة مناسبة وقابلة للاستخدام.			
١٠	يحصل المستفيدون على المعرفة من خلال عملية البحث والاختيار وعرض وتفسير المعلومات بطريقة واضحة ومفهومة من قبل الأفراد العاملين.			
١١	تعد الخبرات والمهارات والمواهب والآراء لدى الأفراد في الكلية مصدر أساس للمعرفة.			
١٢	تكتسب المعرفة الشخصية من خلال ممارسة الأفراد لعملهم اليومي واستخدام مهاراتهم وخبراتهم.			
١٣	تعد المعرفة في عقول الأفراد العاملين في الكلية معرفة غير مصنفة وغير منتشرة.			
١٤	تستند المعرفة الشخصية على الحدس والقواعد والأحكام السائدة في الكلية.			
١٥	تعد المعرفة غير المنتشرة مصدر لإدراك الفرد وبصيرته في العمل.			
١٦	تعد المعرفة المنتشرة في الكلية بمثابة كتب ووثائق وتعليمات وتقارير ومكتبات وملفات وسجلات للإفراد العاملين.			
١٧	تتصف المعرفة الصريحة بأنها معلومات مختزنة في قواعد معلومات.			
١٨	تعد المعرفة الصريحة في الكلية تلك المعرفة التي تم تصنيفها ونشرها (توزيعها) معرفة مصنفة ومنتشرة وموثقة.			
١٩	تتصف المعرفة الصريحة بأنها رسمية ونظامية يمكن ترميزها وتوثيقها.			
٢٠	يمكن إيصال المعرفة المنظمية إلى الآخرين من خلال وثائق وتعليمات عامة وحقائق وما يتعلمه الفرد في الكلية.			

ثالثا: نظم معلومات الموارد البشرية:

ويقصد به ذلك النظام الذي يقوم بعملية تزويد المستفيدين بالمعلومات المتقدمة عن الإفراد العاملين بالكلية لغرض اتخاذ القرارات.

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
٢١	تعد الموارد المادية التي تستخدم في نظام معلومات الموارد البشرية استخدام الأجهزة والمعدات.			
٢٢	يعد الحاسوب والأجهزة الملحقة به المورد الأساس لنظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٣	تستخدم وسائط إدخال البيانات الخاصة بالأفراد العاملين في الكلية إلى نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٤	تستخدم وسائط إخراج متنوعة للحصول على المعلومات الخاصة بالأفراد العاملين في الكلية من نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٥	يعد نظام معلومات الموارد البشرية موردا مهما للمعرفة في الكلية.			
٢٦	يتم استخدام البرامجيات الحديثة لتشغيل الأجهزة والمعدات الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٧	تعتمد البرامجيات الخاصة بتطبيقات الموارد البشرية في نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٨	تستخدم البرامجيات الحديثة لإدارة وتشغيل قاعدة معلومات نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٩	يتم استخدام البرامجيات الحديثة في تقنيات الاتصالات كالبريد الالكتروني والإنترنت وتطبيقاته للحصول على المعلومات والمعرفة.			
٣٠	تتتابع الكلية أحدث إصدارات البرامجيات الإدارة وتشغيل نظم المعلومات الموارد البشرية في الكلية.			

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
٣١	تستقطب الكلية الأفراد المتخصصون والتقنيون ذوي الخبرات والمهارات للعمل في وحدات المعلوماتية ونظم المعلومات في الكلية.			
٣٢	تحرص الكلية على تدريب الأفراد التقنيون المتخصصون في نظم المعلومات.			
٣٣	يحصل المستفيدون على المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية من نظم معلومات الموارد البشرية في الكلية.			
٣٤	يتم تخزين المعرفة لدى المستفيدين من نظام معلومات الموارد البشرية في وحدات وأقسام في الكلية.			
٣٥	يمتلك مستخدمو نظم معلومات الموارد البشرية الخبرة والمهارة الكافية لإدارة وتشغيل نظم معلومات الموارد البشرية.			
٣٦	تحرص الكلية على الحصول على البيانات الخاصة بالموارد البشرية من مصادر متنوعة وموثوقية.			
٣٧	تعد بيانات الموارد البشرية المورد المهم للحصول على المعلومات والمعرفة باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية.			
٣٨	تتسم معلومات (مخرجات النظام) الموارد البشرية في الكلية بخصائص نوعية (كالدقة، الملائمة، صلتها بالقرار، الموثوقية... الخ).			
٣٩	تخزن المعلومات في قاعدة معلومات نظام معلومات الموارد البشرية لاسترجاعها من قبل المستفيدين مستقبلا.			
٤٠	يتخذ المستفيدون قراراتهم للموارد البشرية بالاعتماد على معلومات نظام المعلومات والمعرفة المتراكمة.			